



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Fresenius Medical Care, S.A.", para la Comunidad Autónoma de Extremadura. Expte.: 81/011/2009. (2009063241)

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Fresenius Medical Care, S.A.", para la Comunidad Autónoma de Extremadura (código de Convenio 8100162), suscrito el veintitrés de abril de dos mil nueve, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por las centrales sindicales CCOO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 27 de octubre de 2009.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "FRESENIUS MEDICAL CARE
EXTREMADURA, S.A." EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Vigencia y denuncia.

Artículo 4. Compensación, absorción y garantía ad personam.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

CAPÍTULO II. ÓRGANO DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

Artículo 6. Comisión Paritaria del Acuerdo.

**CAPÍTULO III. RÉGIMEN PERSONAL.**

Artículo 7. Plantilla de personal.

Artículo 8. Clasificación profesional.

Artículo 9. Empleo.

Artículo 10. Ingresos; vacantes; periodos de prueba; ceses voluntarios.

Artículo 11. Trabajos de superior e inferior categoría.

Artículo 12. Cambio de turno.

Artículo 13. Ropa de trabajo.

CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Artículo 16. Vacaciones.

Artículo 17. Licencias, permisos retribuidos, licencias no retribuidas y reducciones de jornada.

Artículo 18. Excedencias.

CAPÍTULO V. RÉGIMEN RETRIBUTIVO.

Artículo 19. Estructura retributiva.

Artículo 20. Complemento por Incapacidad Temporal.

Artículo 21. Percepción de las retribuciones.

Artículo 22. Anticipos reintegrables.

Artículo 23. Cláusula de revisión salarial.

CAPÍTULO VI. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 24. Promoción y formación profesional.

CAPÍTULO VII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN.

Artículo 25. El Comité de Empresa.

Artículo 26. Derechos sindicales.

Artículo 27. Derecho de reunión.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 28. Revisión médica.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

Artículo 30. Aseos.

CAPÍTULO IX. FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 31. Régimen disciplinario.

NORMAS SUPLETORIAS.

ANEXOS.



ACUERDOS ENTRE "FRESENIUS MEDIAL CARE EXTREMADURA, S.A." EN LA COMUNIDAD DE
EXTREMADURA Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto, ámbito territorial y funcional.

Este Acuerdo ha sido negociado y se firma, en virtud de lo que establece el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, por los/as Representantes de la Empresa "FRESENIUS MEDIAL CARE EXTREMADURA, S.A." y las centrales sindicales CCOO y UGT.

Las normas contenidas en el presente Acuerdo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa F.M.C. Extremadura, S.A., en la Comunidad de Extremadura, ya establecidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia, y regulan las relaciones laborales entre la empresa y el personal que presta sus servicios en dichos centros de trabajo, tanto en sus aspectos sanitarios como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complementos a dicha actividad.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente Acuerdo afectará y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en la empresa mediante contrato y relación laboral.
2. No obstante lo anterior y lo dispuesto en el artículo primero, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación:
 - a) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero de la empresa, y demás cargos previstos en el artículo 1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función.
 - b) Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato de naturaleza civil o mercantil.
 - c) Aquellos con los que se haya pactado o se pacte expresamente que sus condiciones de trabajo, por razón de la especialidad del puesto de trabajo, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en sus respectivos contratos, siempre que no realicen funciones genéricas de las contempladas en las disposiciones correspondientes a la clasificación profesional. A título indicativo, podrá ser de aplicación este supuesto en los casos de consultoría informática, de calidad, asesoramiento técnico o jurídico, obras o reparaciones que excedan del mantenimiento ordinario, y, en general, para servicios normalmente externalizados o subcontratados para los que la empresa opte puntualmente por la contratación directa. La Dirección de la Empresa y el Comité se comprometen a celebrar reuniones periódicas con el fin de garantizar la correcta aplicación de este apartado.

Artículo 3. Vigencia y denuncia.

La duración del presente Acuerdo se establece por cuatro años, desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011.



Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Acuerdo con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo. Denunciado el Acuerdo, en tanto no se llegue a un Acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que se prorroga automáticamente hasta la firma del nuevo Acuerdo.

Artículo 4. Compensación, absorción y garantía ad personam.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que vinieran percibiendo y disfrutando el personal de plantilla en su conjunto y cómputo anual.

Se establecen nuevas tablas salariales a partir del 1 de enero de 2009, con objeto de homogeneizar y reorganizar los conceptos salariales de acuerdo a la clasificación profesional establecida en el presente Convenio.

Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a los que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Para el personal que a la fecha de comienzo de este Convenio y después de establecidas las nuevas tablas salariales, estuviera prestando servicio con unas condiciones de trabajo más beneficiosas que las pactadas en él, éstas serán respetadas en la cantidad que corresponda como complemento ad personam revalorizable y no absorbible.

En ningún caso nadie que no posea el complemento ad personam podrá percibir en cómputo anual retribuciones inferiores a las percibidas en proporción a su jornada laboral, durante el año anterior a la efectividad del presente Convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobasen o invalidasen algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, la Comisión Paritaria del Acuerdo intentará, mediante otro, subsanar el error o vicio padecido. Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el texto en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo: En el caso contrario se someterá el tema a la ASEC.

CAPÍTULO II

ÓRGANO DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Artículo 6. Comisión Paritaria del Acuerdo.

1. Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje se crea la Comisión Paritaria, compuesta por cuatro miembros: Dos elegidos por la representación legal de los trabajadores de entre los mismos y dos por la Dirección de la empresa. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores.

Su domicilio social estará radicado en C/ General Yagüe, n.º 2, de Cáceres.



2. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:
 - a) Interpretación de las cláusulas del Acuerdo.
 - b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
 - c) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.
3. La Comisión Paritaria se reunirá, siempre y cuando los asuntos que le sean sometidos a su consideración estén englobados entre los que se citan en el apartado anterior, cuando así lo solicite cualquiera de las partes, debiendo efectuarse la convocatoria por escrito con especificación de los temas a tratar. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, cuando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pudiera asistir.
4. La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Si no se llegara a acuerdo se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 7. Plantilla de personal.

Se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores afectados por el Acuerdo, de acuerdo con el contenido de los artículos 1.º y 2.º del presente Acuerdo, cualquiera que sea el régimen de contratación que tuvieren, siempre y cuando las mismas se engloben en las distintas modalidades contempladas en la legislación laboral vigente.

Corresponde a la Dirección de la empresa la determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, así como la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control, organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral, dentro del respeto a la normativa legal vigente, siendo escuchados los Delegados de Personal, en los casos especificados en el Estatuto de los Trabajadores, los cuales emitirán el informe preceptivo.

Artículo 8. Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidos para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesaria la exigencia de titulación, el contrato denominará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Las clasificaciones del personal, consignadas en este Acuerdo, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Grupo A1:

Gerente.

Administrador/a.

**Grupo A2:**

Director Médico.

Director Adjunto.

Médico Especialista.

Médico Gerente.

Médico.

Titulado Superior.

Grupo B:

Supervisor.

ATS/DUE.

Trabajador Social.

Fisioterapeuta.

Titulado Medio.

Nutricionista, Dietista.

Grupo C:

Gobernante.

Oficial, Jefe de Mantenimiento.

Administrativo.

Personal técnico, tratamiento de aguas.

Mandos intermedios.

Grupo D:

Auxiliar de Enfermería.

Auxiliar de Mantenimiento.

Auxiliar Administrativo.

Grupo E:

Limpiador/a.

Pinche de Cocina.

Personal subalterno y personal no cualificado.

Técnico de Mantenimiento.

Almacenero-Celador.

Artículo 9. Empleo.

Con los objetos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresa como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que



contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los residentes y usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

Contrato indefinido:

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: Acumulación de tareas, excesos de pedidos, se regirán por lo establecido en el artículo 15.1.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), pudiendo tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas citadas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la señalada en el párrafo anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Contratos formativos:

Nos remitimos a la regularización prevista en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo referente a retribución, que se acuerda en los siguientes términos:

Prácticas: Se abonará el 60% durante los tres primeros meses, y el 100% hasta el final del contrato, del salario correspondiente a la categoría profesional en que sea contratado por esta modalidad formativa.

La Comisión Paritaria del Acuerdo será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante la modalidad del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Contrato de obra o servicio determinado:

Las contrataciones celebradas bajo esta modalidad deben referirse a un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe



la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando el presupuesto anual de las Administraciones Públicas para las que se presta el servicio comporte variaciones, por su carácter de servicio temporal, respecto a la solicitud de prestación del servicio.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

- a) El contrato deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o persona jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a uno o varios usuarios concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.
- b) Los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre la cláusula de subrogación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato a tiempo parcial:

El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

Las partes se remiten a la regulación contenida en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa a la que en su texto se hace mención.

Contrato de relevo:

Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de los Representantes Legales del Personal en materia de contratación, artículo 64.1.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Artículo 10. Ingresos; vacantes; periodos de prueba; ceses voluntarios.

1. Las vacantes que se produzcan en la empresa como consecuencia de nueva creación de puestos de trabajo, o por jubilación o cualquier otra causa que genere una vacante definitiva, y que puedan suponer una promoción real del personal de la empresa, serán cubiertas por los trabajadores de la empresa que así lo manifiesten y que reúnan los requisitos de titulación, experiencia y capacidad exigidos al puesto de trabajo, y siempre teniendo en consideración las facultades organizativas de la empresa.



2. A los efectos indicados en el apartado precedente, la empresa se compromete a comunicar a los representantes de los trabajadores las vacantes que pudieran producirse por creación de nuevos puestos de trabajo, así como las vacantes definitivas que sean previsibles, con la antelación necesaria para la presentación de solicitudes por parte de los candidatos que puedan optar al puesto solicitado. Un Delegado de Personal participará en la convocatoria interna de selección.
3. Periodos de prueba: La duración del periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores.

Trascurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

4. Ceses voluntarios: En el caso de cese por voluntad del trabajador deberán observarse por éstos los siguientes periodos de preaviso:

Titulados: 1 mes.

Servicio de mantenimiento, administrativo y resto de personal: 15 días hábiles.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a los días de preaviso no cumplido.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a la firma del acuse de recibo.

Artículo 11. Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. Cuando las realice durante más del 50% de la jornada habitual de trabajo diaria en un periodo superior a 6 meses en un año o a ocho durante dos años consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

La realización de funciones correspondientes a una categoría profesional inferior sólo será posible, siempre que existan razones técnicas u organizativas, por acuerdo expreso entre la empresa, el trabajador y los representantes de los trabajadores, o para responder a necesidades del servicio en circunstancias apremiantes.

En cualquier caso, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 12. Turnos.

Los turnos serán rotativos y equitativos, es decir todos tienen derecho y obligación de rotar si esa categoría rota. Primero se harán los turnos con el personal voluntario, en caso de no cubrirse las necesidades, todos tendrán que rotar, excepto que por Salud Laboral esté limitado.

**Artículo 13. Ropa de trabajo.**

La empresa está obligada a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y dos pares de calzado al año, homologados según la legislación vigente, los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como su cuidado.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 14. Jornada laboral.

1. Con carácter general, se establece una jornada en cómputo anual de 1.740 horas de trabajo efectivo para todo el personal. Vigente a partir del 1 de enero de 2009, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto de trabajo, equivalentes a 39 horas semanales. Los horarios de los diferentes turnos se ajustarán a dicha cantidad de horas de trabajo efectivo.

El personal afectado por el presente Acuerdo tendrá derecho a un descanso de 30 minutos para cualquiera de los turnos, computándose como horario de trabajo efectivo, en jornadas continuadas.

Los contratos a tiempo parcial tendrán una remuneración que será proporcional al tiempo de trabajo o jornada contratada.

2. Los horarios por categorías, incluidos en una jornada semanal de lunes a sábado, serán establecidos por la Dirección de la Empresa oídos los representantes de los trabajadores con carácter mensual, y se darán a conocer con quince días de antelación a los trabajadores y a sus representantes.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrán ser revisables trimestralmente. Todo ello, previa negociación con los Delegados de Personal, entregando una copia a los representantes de los trabajadores para exponerlo en el tablón de anuncios.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Se acuerda la supresión total de las horas extraordinarias, entendidas como tales las que rebasen el total de horas pactadas como jornada laboral anual, con cómputo trimestral.

Se exceptúan de esta consideración las realizadas por imperativos extraordinarios de trabajo, entendiéndose como tales las que se realicen en situaciones de Urgencias, reparación de siniestros y daños extraordinarios, que serán consideradas como coyunturales o de fuerza mayor.

A estos afectos se consideran horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada semanal establecida en este Acuerdo.



El máximo de horas extraordinarias será, en todo caso, de 80 al año.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, serán a elección del trabajador y dentro de los términos de este Acuerdo; éstas serán retribuidas o compensadas con periodos de descanso de 1,60 horas por cada hora extra de trabajo. Las retribuidas lo serán con un recargo del 60% sobre el valor de la hora resultante calculada en base a una retribución anual de catorce mensualidades del SALARIO BASE, COMPLEMENTO DE EMPRESA, COMPLEMENTO AD PERSONAM y DE ANTIGÜEDAD, dividido entre la jornada anual de 1.740 horas, con efectos a partir del 1 de enero de 2009.

Artículo 16. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho cada año a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración, o la parte proporcional que corresponda en el supuesto de no haber completado un año de servicio en el momento de su disfrute. No sustituibles por compensación económica, como recoge el art. 38 del E.T.

Las vacaciones nunca comenzarán en día de descanso, debiendo pactarse con la empresa con dos meses de antelación al objeto de prever sustituciones.

Las vacaciones anuales retribuidas se distribuirán preferentemente dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En todo caso, el calendario de vacaciones se negociará con los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa y se aprobará con una antelación de al menos dos meses al inicio del primer turno, estableciéndose un sistema rotatorio de turno de vacaciones que tenga en cuenta los siguientes factores:

- Antigüedad en la empresa para elegir el primer año.
- Rotación anual en elección de disfrute, de forma que quien haya solicitado un año el mes de julio al año siguiente le corresponderá el mes de agosto, y así sucesivamente.

Con independencia de todo lo anterior, los calendarios de vacaciones se confeccionarán por departamentos atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, todos los intereses particulares que pudieran concurrir. En particular, y en caso de trabajar ambos cónyuges en la empresa, tendrán derecho a disfrutar juntos de vacaciones de un periodo de 15 días.

Si durante el periodo de vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de IT por accidente o enfermedad que impliquen ingreso hospitalario, este periodo no se computará a efectos de vacaciones siempre que se haya puesto en conocimiento de la empresa dentro de los 5 días siguientes a dicha situación, si ello fuera posible, a fin de que pueda disfrutar las vacaciones que le quedasen dentro del año.

En el caso de que en el momento del inicio de las vacaciones el trabajador estuviera en situación de IT, este disfrute quedaría postergado hasta el momento del alta médica, siempre y cuando no se produzca trastorno al servicio y a los otros compañeros de trabajo, en cuyo caso se acordaría otra fecha del disfrute.

**Artículo 17. Licencias, permisos retribuidos, licencias no retribuidas y reducción de jornada.**

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

a) Quince días naturales por contraer matrimonio o registrarse en un Registro Oficial de parejas de hecho. Con el fin de evitar abusos en la utilización de este permiso, el mismo no podrá ser acumulable con la misma pareja, esto es, disfrutarlo como pareja de hecho para posteriormente contraer matrimonio. Este permiso solo podrá ser disfrutado una vez cada dos años, aunque la unión de hecho o matrimonio sea con pareja distinta. Se podrá iniciar su disfrute con una antelación de los días a la fecha señalada para la ceremonia previo acuerdo con la Empresa. Previo acuerdo con la empresa este permiso matrimonial se podrá acumular al periodo de vacaciones anuales.

b) Dos días al año por asuntos propios con vigencia a partir del 1 de enero de 2009. El trabajador deberá avisar a la Empresa con quince días de antelación a la fecha de disfrute de esta licencia retribuida.

c) En caso de nacimiento o adopción de hijo/a, dos días, ampliables a cuatro cuando por tal motivo el trabajador precise hacer un desplazamiento a tal efecto.

d) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Por fallecimiento de parientes consanguíneos colaterales de tercer y cuarto grado (tíos y primos) el tiempo necesario para ir al funeral, máximo un día.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de



tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta de especialista, por razón de enfermedad para el trabajador siempre que se preavise a la empresa con 48 horas de antelación, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica para los hijos que necesiten ir acompañados, debiendo justificarse con el correspondiente justificante visado por el facultativo.

j) Por todo el tiempo de duración de los cursos de formación a los que el/la trabajador/a tenga que asistir por indicación de la empresa, que será computado como tiempo de trabajo efectivo.

k) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes de enseñanzas regladas u oposiciones.

2. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, o precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá limitarse por razones justificadas de funcionamiento de la empresa si dos o más trabajadores de la misma generasen este derecho por el mismo sujeto causante. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el art. 37.5 del E.T.

Artículo 18. Excedencias.

En estos casos será de aplicación lo previsto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa de aclaración o desarrollo que se disponga por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 19. Estructura retributiva.

Las retribuciones del personal sujeto a este Acuerdo estarán constituidas por el salario base, antigüedad y los distintos complementos salariales recogidos en el presente Capítulo, conforme a la siguiente estructura:

**A) Salario Base:**

Es la parte del salario fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

A-bis) Complemento de Empresa:

En la cuantía que aparece en la tabla salarial según categorías profesionales.

A-ter) Complemento de Actividades o Calidad:

En la cuantía que asimismo aparece en la tabla salarial, para retribuir las particulares condiciones de los trabajadores que realicen un noveno turno de trabajo en el caso de los enfermeros y de un séptimo en el caso de los auxiliares, según consta en el apartado quinto del acuerdo adoptado con fecha 19 de septiembre de 2005, ante el SERVICIO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE DE EXTREMADURA.

B) Gratificaciones Extraordinarias:

Todo el personal laboral afectado por el presente Acuerdo, independientemente de su categoría profesional, percibirá dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

Se compondrá del salario base, antigüedad y Complemento de Empresa y Complemento ad personam, su devengo será semestral, percibiéndose de modo proporcional al tiempo de permanencia en la empresa, en el semestre al que corresponda la gratificación.

Su abono se hará efectivo de la siguiente forma:

Antes del día 20 de junio y antes del 15 diciembre, respectivamente.

En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente.

C) Plus de Nocturnidad:

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, retribuyéndose con un recargo del 10% sobre el valor de la hora ordinaria resultante del salario del mes en el que se realicen, salvo que dicho trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y la retribución se haya convencido teniendo en cuenta tales circunstancias, y con efecto a partir del 1 de enero de 2009.

D) Complemento de antigüedad:

Se establece en dos trienios del 5% y quinquenios del 10%, en ambos casos del salario base de cada categoría profesional, con el MÁXIMO del 50% de porcentaje acumulado por trienios y quinquenios.

E) Complementos de trabajo en domingo y festivos:

Todo el personal que por necesidades del servicio trabaje en domingo y/o festivos percibirá este plus en las cuantías siguientes: Del 75% de recargo sobre el valor de la hora normal u ordinaria, y disfrutará además un descanso del tiempo trabajado, momento de disfrute que se acordará entre empresa y trabajador.

**F) Complemento de productividad y Docencia:**

Todo el personal que se dedique, a parte de su trabajo, a la formación de otros profesionales recibirá como pago de esta actividad un descanso de: Cinco días los ATS y 3 días los auxiliares; trimestralmente.

G) Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad:

Aquellos trabajos que sean calificados como tales serán compensados económicamente con los siguientes importes: Con 25 euros mensuales. Este plus será disfrutado por los trabajadores con un contrato de trabajo de duración superior a un mes. Solo podrá percibirse en su totalidad una vez cada mes.

H) Devengos extrasalariales:

- Dietas y desplazamientos: Dieta (53,34 €). Se abonará cuando el trabajador haya tenido que pernoctar fuera del municipio del centro de trabajo y del que constituya la residencia habitual del perceptor.
- Media dieta (26,67 €). Se abonará cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor.
- Desplazamiento (0,19 €/km). Se abonará por cada kilómetro recorrido siempre que se justifique la realidad del desplazamiento.

Todas las cantidades expresadas lo son en importes brutos y estarán en vigor durante toda la vigencia del Acuerdo laboral que nos ocupa, y con efectos de 1 de enero de 2009.

Artículo 20. Complemento por Incapacidad Temporal.

A partir del día dieciséis en esta situación, la empresa complementará hasta el 100% de las retribuciones ordinarias que viniera percibiendo el trabajador en el momento de causar BAJA MÉDICA, en caso de enfermedad común, como accidente no laboral.

Si la causa fuere Accidente de Trabajo, el 100% se percibirá desde el siguiente día de la BAJA MÉDICA. También cuando exista hospitalización del trabajador.

La percepción de este complemento se extinguirá una vez cause ALTA MÉDICA el trabajador o se agote el plazo o periodo máximo en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 21. Percepción de las retribuciones.

El abono de las retribuciones se hará con carácter mensual mediante el recibo de nómina, que reflejará todos y cada uno de los distintos conceptos que componen la retribución habitual del trabajador debidamente desglosados y con especificación de las retenciones efectuadas, así como de las bases por las que se cotice a la Seguridad Social.

Por medio de transferencia bancaria o talón se hará efectivo, en la cuenta que designe el trabajador antes de la finalización del mes, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de nómina.



El modelo a utilizar como recibo de salario será el mismo para todo el personal laboral, siendo entregado a sus destinatarios dentro de los diez primeros días del mes siguiente al cobro.

Artículo 22. Anticipos reintegrables.

Cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad devengada a la fecha de solicitud sobre su mensualidad o gratificación extraordinaria, que será descontado de la nómina inmediatamente siguiente.

Con independencia del trato para los anticipos anteriormente reseñados se contempla la posibilidad de solicitar por cualquier trabajador otro tipo de anticipo a la Dirección de la empresa que será objeto de un trato individualizado y personal. Dado el carácter personal e individual referenciado, en cada caso se analizarán de forma diferenciada e independiente las cuestiones relativas a condiciones de concesión, cuantía, devolución, etc.

Artículo 23. Cláusula de revisión salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio se incrementarán anualmente los conceptos reflejados en la tabla salarial a excepción de los pactados expresamente en su articulado, en los siguientes porcentajes:

2009: Incremento del IPC real correspondiente al ejercicio 2008.

2010: Incremento del IPC real correspondiente al ejercicio 2009.

2011: Incremento del IPC real correspondiente al ejercicio 2010.

Se entiende por IPC real estatal, el publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

CAPÍTULO VI

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 24. Promoción y formación profesional.

A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente del personal asistencial, la empresa se compromete en la mejora y capacitación profesional de sus trabajadores/as y su adecuación técnica a sus funciones asistenciales, mediante formación teórica y clínica, explicación de casos prácticos y sus aplicaciones de adecuación terapéutica.

Los cursos impartidos por la empresa serán considerados como tiempo efectivo de trabajo, abonándose además los gastos ocasionados.

CAPÍTULO VII

DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 25. El Comité de Empresa o delegados de personal.

Sus competencias serán las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, art. 64.

**Artículo 26. Derechos sindicales.**

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni podrá despedir a ningún trabajador ni perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

En cuanto a la acción sindical de los trabajadores afiliados a un sindicato, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 27. Derecho de reunión.

El personal podrá reunirse como máximo una vez al mes, para discutir asuntos de interés general, en el local asignado para la representación sindical con la obligación de preavisar a la empresa con 48 horas de antelación mínima, el personal deberá garantizar en esta situación el mantenimiento de los servicios.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 28. Revisión médica periódica.

Todo el personal a su ingreso en la empresa y posteriormente con periodicidad mínima anual, tendrá derecho a una revisión médica de acuerdo con la legislación vigente de Prevención de Riesgos Laborales por cuenta de la empresa y en tiempo de trabajo.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

Nos remitimos al contenido del artículo 13.

Artículo 30. Aseos.

En el centro de trabajo existirán aseos completos de uso exclusivo para los/las trabajadores/as, en el número y condiciones establecidos en la normativa vigente.

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 31. Régimen disciplinario.

Principios de ordenación.

1. Las presentes de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente artículo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.



4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- b) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que pudiera afectar a las obligaciones tributarias o de Seguridad Social en el tiempo legalmente establecido.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) Cinco faltas de impuntualidad en el mes sin causas justificadas.
- b) La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causas justificadas, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causas justificadas.
- d) El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones.
- e) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- f) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- g) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.



i) Las ofensas de palabras o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

i-1) La embriaguez en el trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) Dar a conocer el proceso patológico del usuario y cualquier dato protegido por la legislación vigente.

b) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

d) Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios, del Centro o del personal.

e) Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra las personas que hayan denunciado.

f) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

h) El quebramiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

k) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

l) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente apartado.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:



Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Dándole comunicación al Comité de Empresa o delegados/as de personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones que indiquen como mínimo suspensión de empleo y sueldo el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito, que necesariamente tendrán que ser tomadas en consideración por parte de la Empresa por si se aportaran elementos esclarecedores de los hechos en su propio descargo.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos como si aún se hallan en periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no recogido en el presente Acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de relaciones laborales, incluida la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A N E X O I

BAREMO DE PROMOCIÓN INTERNA

- Por cada año en la empresa: 1,20 puntos.

En caso de empate se aplicará la siguiente escala formativa:

- Por títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:
 - a) Cada curso de hasta 20 horas lectivas: 0,05 puntos.



- b) Cada curso de entre 21 y 40 horas lectivas: 0,10 puntos.
- c) Cada curso de entre 41 y 60 horas lectivas: 0,15 puntos.
- d) Cada curso de entre 61 y 80 horas lectivas: 0,20 puntos.
- e) Cada curso de entre 81 y 100 horas lectivas: 0,25 puntos.
- f) Cada curso de entre 101 y 200 horas lectivas: 0,50 puntos.
- g) Cada curso de más de 200 horas lectivas: 1,00 punto.

ANEXO II
TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2008 **				
	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE EMPRESA	COMPLEMENTO CALIDAD 3ER TURNO
A1	GERENTE	1.500,00	-	-
	ADMINISTRADOR/A	1.500,00	-	-
A2	DIRECTOR MÉDICO	1.450,00	-	-
	DIRECTOR ADJUNTO	1.450,00	-	-
	MEDICO ESPECIALISTA	1.400,17	896,74	831,47
	MÉDICO GERENTE	1.250,00	409,15	519,04
	MÉDICO	1.250,00	409,15	70,44
	OTROS TITULADOS SUPERIORES	1.250,00	-	-
B	SUPERVISOR	1.149,84	205,57	163,94
	ATS/DUE	1.149,84	205,57	163,94
	TRABAJADOR SOCIAL	1.149,84	-	-
	FISIOTERAPEUTA	1.149,84	-	-
	NUTRICIONISTA / DIETISTA	1.149,84	-	-
	TITULADO MEDIO	1.149,84	-	-
C	GOBERNANTE	1.050,14	-	-
	OFICIAL/JEFE MANTENIMIENTO	1.050,14	523,94	-
	ADMINISTRATIVO	1.033,70	-	-
	PERSONAL TECNICO Y TRATAMIENTO DE AGUAS	1.021,61	309,53	-
	MANDOS INTERMEDIOS	1.021,61	-	-
D	AUXILIAR DE ENFERMERIA	625,82	71,26	69,72
	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	625,82	-	-
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	625,82	71,26	-
E	LIMPIADOR	613,20	-	-
	PINCHE DE COCINA	613,20	-	-
	PERSONAL SUBALTERNO	613,20	-	-
	TECNICO MANTENIMIENTO	613,20	296,91	-
	ALMACENERO - CELADOR	613,20	296,91	-

** Tabla salarial para 2008 confeccionada de acuerdo a la subida del IPC del 2007 (4,2%) y punto de partida para la subida salarial del 2009 según el articulado del presente convenio.

Anexo: Se acuerda también que la Nutricionista y Fisioterapeuta cobrarán de sueldo base lo que corresponde a la categoría del grupo B. Incremento 6,33%. Tablas en su caso modificadas.